

Prévenir les RPS au travail

Il n'y a pas de méthode toute faite. Selon la taille, la nature de l'entreprise et/ou les facteurs à l'origine des dysfonctionnements, les solutions sont à rechercher après un diagnostic approfondi (en 6 étapes).

1. Pré-diagnostic



Mise en évidence de la problématique de l'entreprise en s'appuyant sur des indicateurs préalablement définis [accidents de travail, turn over, TMS, activité santé/travail...]

2. Groupe projet



Constitution d'un groupe qui pilote la démarche, fasse les choix et la mise en forme des outils du diagnostic. Il participe à la formulation et au suivi des actions ainsi qu'à leur évaluation.

3. Diagnostic approfondi



Phase d'évaluation précise. C'est également la détection des dysfonctionnements avec l'observation de l'activité, des conditions de travail et la réalisation d'entretiens individuels.

À ce stade, il est conseillé de faire appel à un consultant extérieur spécialisé dans les RPS.

4. Résultats

Restitution



Communication des résultats du diagnostic aux différents acteurs de l'entreprise.

5. Mise en oeuvre des plans d'actions



Ensemble des mesures ayant pour objectif de réduire les facteurs de risques révélés lors du diagnostic. Ces actions sont à joindre au D.U.E.R.P

6. Évaluation

du suivi des actions

Contrôle de l'avancée de la démarche et réajustement des actions en cours si nécessaire.



Conditions à remplir

pour le bon déroulement d'une démarche de prévention collective...

- Engagement de la Direction à mener une démarche complète
- Existence d'une culture de santé - sécurité au travail dans l'entreprise
- Constitution d'un «groupe projet»
- Information et implication de l'ensemble du personnel
- Recours à des compétences externes

[Services de Santé au Travail, CARSAT, ARACT, consultants privés...]

Pour toute information complémentaire, contacter votre Médecin du Travail

RISQUES PSYCHOSOCIAUX au travail

Informations et conseils à destination des IRP* et des chargés de sécurité.

* Instances Représentatives du Personnel

RAPPEL REGLEMENTAIRE

La prise en compte des risques psychosociaux par l'employeur, est définie par l'article L. 4121-1 du Code du Travail.



Art.
L.4121-1
CODE
du Travail

«L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- des actions de prévention des risques professionnels et de la pénibilité au travail,
- des actions d'information et de formation,
- la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.»

Mieux comprendre

Le phénomène RPS
et les différents niveaux
de prévention

Les Facteurs de RPS*

Conditions de travail
Organisation du travail
Environnement du travail
Valeurs et attentes du salarié
Conception des changements du travail
Autonomie sur le poste de travail
Coopération et entraide
Répartition des tâches
Management

PRÉVENTION PRIMAIRE

Évaluation
des RPS

Phase d'équilibre

Équilibre entre les contraintes
imposées par le travail et les
ressources dont dispose
la personne.

Maintien
de l'épanouissement
au travail

Éléments du D.U.E.R.P.*

* Document Unique d'Évaluation
des Risques Professionnels

PRÉVENTION SECONDAIRE

Troubles
psychosociaux

Phase d'instabilité réversible

Trouble du sommeil
Agressivité
Troubles psychosomatiques
Angoisse
Perte de confiance en soi
Repli sur soi
Instabilité émotionnelle
Perte de performance physique
et intellectuelle
Conduites addictives

PRÉVENTION TERTIAIRE

Maladies
Pathologies

Phase de décompensation

Épuisement professionnel
Somatisations
Burn out
Décompensation psychotique
Dépression
Bipolarité
Karoshi (mort subite)
TS / Suicide

Sphère
professionnelle

Sphère
privée



HARCÈLEMENT MORAL

Le harcèlement moral est la conséquence d'une absence de maîtrise des RPS dans une entreprise. Ce n'est pas une pathologie, mais une notion juridique. C'est un assemblage d'éléments et de situations bien typés qui crée le couple «harceleur/harcélé». Le harcèlement moral se caractérise par la répétition d'agissements hostiles qui ont pour conséquence une dégradation des conditions de travail susceptible d'affecter la dignité, la santé et le devenir professionnel de la personne. C'est le mécanisme de fonctionnement du harcèlement moral qui le caractérise.



***Pour en savoir plus** : consulter le tableau de synthèse de l'INRS sur les familles de facteurs RPS [Classification INRS - ED6140 - 2013] et le rapport GOLLAC [2011].